

Trabajo de Final de Máster

Seamos positivos: La influencia de las emociones positivas colectivas en el desempeño creativo del grupo

*(Máster universitario en Psicología del Trabajo,
de las Organizaciones y de los Recursos Humanos.
Especialidad Salud Ocupacional y Trabajo de Investigación)*

Autor: Jonathan Peñalver González

Directora del máster: Marisa Salanova Soria

Tutora: Marisa Salanova Soria

Fecha de lectura: 8 de octubre del 2014



Resumen: Realizar un máster universitario conlleva un desarrollo de diferentes competencias (e.g., básicas, profesionales y facilitadores). En este contexto, el presente Trabajo de Fin de Máster trata sobre la reflexión que el autor ha hecho sobre las competencias que ha desarrollado a partir de la docencia, los proyectos y el Trabajo de Investigación.

Palabras clave: competencias, TFM, psicología

ÍNDICE

Introducción.....	4
Máster Universitario PTORH.....	4
¿Por qué elegí este máster?.....	7
Módulo de RRHH.....	8
• Competencias desarrolladas	
• Opinión personal	
Módulo de TRABAJO.....	12
• Competencias desarrolladas	
• Opinión personal	
Módulo de ORGANIZACIONES	17
• Competencias desarrolladas	
• Opinión personal	
Módulo especialidad: SALUD OCUPACIONAL.....	20
• Competencias desarrolladas	
• Opinión personal	
Itinerario: TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.....	25
• Competencias desarrolladas	
• Opinión personal	
Trabajo Fin de Máster.....	29
• Competencias desarrolladas	
• Opinión personal	
Conclusiones finales	29
Propuestas de mejora	31
Anexos.....	32
• Listado de competencias	
• Formato de evaluación de las competencias	
• Gráfico de las competencias desarrolladas	

INTRODUCCIÓN

La gestión de las personas en entornos laborales no es algo nuevo, pues tenemos constancia de que existe esta necesidad desde la época en que se construyeron las pirámides. Aunque a lo largo de los años los cambios tecnológicos, sociales, económicos y psicológicos hacen imprescindible evolucionar en la manera de realizar la administración y dirección de los empleados.

Posiblemente en la actualidad el mayor problema que encontramos los profesionales que se dedican a la gestión, desarrollo y salud de las personas, es la crisis económica. Esta crisis, al igual que en otras habidas, hace creer que es el peor momento para hablar y cuidar a los empleados de las organizaciones. Con la idea de que “si no hace el trabajo uno, hay 1000 personas en la puerta esperando un hueco”, solo conseguimos crear un clima negativo, que se traduce en un descenso del compromiso, la confianza e incluso el desempeño. Además, olvidamos que lo única variable que diferencia dos organizaciones del mismo sector son los empleados, por lo que hay que cuidarlos.

El máster universitario en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y de los Recursos Humanos (de ahora en adelante PTORH) surge como respuesta a estas necesidades: 1) Formar profesionales que aboguen por cuidar la salud de los empleados y de los procesos básicos en los departamentos de Recursos Humanos, 2) con una mentalidad crítica basada en el método científico.

MÁSTER UNIVERSITARIO PTORH

El máster universitario en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y de los Recursos Humanos, es ofrecido por la Universitat Jaume I de Castellón y aprobado por el Decreto 31/2007, de 16 de marzo, del Consell de la Generalitat Valenciana (DOGV núm. 5.474, 21/03/2007). Durante el presente curso académico 2013-2014 se realizó la última edición del máster TORH, dando lugar el curso siguiente a un nuevo formato del mismo.

La coordinación del master está a cargo tanto de la Dra Marisa Salanova Soria, como de la Dra. Susana Llorens Gumbau. Dra. Marisa Salanova es Catedrática de Psicología del Trabajo en el Departamento de Psicología Evolutiva, Educativa, Social y Metodología del comportamiento); Directora del equipo de investigación WoNT (*Work and Organizational Network*) y actual Presidenta de la Sociedad Española de Psicología Positiva (SEPP). Tiene más de 300 publicaciones nacionales e internacionales sobre psicología de la salud ocupacional (estrés laboral, *burnout*, tecnoestrés, adicción al trabajo...) y más recientemente sobre Psicología Positiva aplicada al trabajo y organizaciones con publicaciones sobre *work engagement*, *flow* en el trabajo, autoeficacia, organizaciones positivas y saludables y resiliencia organizacional. Ha publicado en revistas de impacto como *Journal of Applied Psychology*, *Applied Psychology: An International Review*, *Anxiety, Stress & Coping*, *Journal of Cross-Cultural Psychology*, *Computers in Human Behavior*, *Group & Organizational Management*, entre otras. Además, participa activamente en proyectos de investigación competitivos y subvencionados con fondos públicos, y en actividades de consultoría y asesoramiento a empresas mediante contratos de I+D+i. Es miembro del comité editorial de las revistas internacionales como: *Applied Psychology: An International Review*, *Journal of Occupational Health Psychology*, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, etc. y editora asociada de la Revista de Psicología Social. Y miembro de asociaciones Científicas internacionales como la EAWOP (*European Association on Work and Organizational Psychology*), de la IAAP (*International Association of Applied Psychology*), de la SOHP (*Society for Occupational Health Psychology*), e IPPA (*International Positive Psychology Association*). Por otro lado, la Dra. Susana Llorens es Profesora Titular de Psicología del Trabajo en el Departamento de Psicología Evolutiva, Educativa, Social y Metodología del comportamiento, y responsable de investigación del equipo WoNT. Es la primera doctora Europea en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones de la Universitat Jaume I ("*Burnout and Engagement among Information Technology Users: A Test of the Job Demands-Resources Model*") bajo la dirección de los catedráticos Marisa Salanova, Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker, obteniendo la máxima calificación de Sobresaliente Cum Laudem Por Unanimitad. Además, es Premio Extraordinario de Doctorado en Ciencias Sociales, del Comportamiento y de la Educación por la Universitat Jaume I. Tiene numerosas publicaciones nacionales e internacionales sobre innovación tecnológica y formación en diferentes sectores, salud ocupacional, *burnout*, tecnoestrés, adicción al

trabajo, desarrollo de RRHH, autoeficacia, *engagement*, *flow*, y Organizaciones Saludables y Resilientes. También desarrolla proyectos de investigación financiados en convocatorias competitivas sobre estas temáticas al tiempo que está implicada en actividades de consultoría bajo contratos de I+D+i. Es miembro de la *European Association on Work and Organizational Psychology* (EAWOP), de la SOHP (*Society for Occupational Health Psychology*) y miembro del comité editorial de la revista "Psicología del Trabajo y de las Organizaciones".

El objetivo general del máster PTORH es preparar al estudiantado como personal competente, a nivel de profesionales no supervisados, en dos ámbitos: 1) evaluación y promoción de la salud ocupacional en el marco de la prevención, intervención y optimización de los factores psicosociales desde la psicología de la salud ocupacional; y 2) el desarrollo de los recursos humanos en las empresas y organizaciones. Esta preparación está inspirada en el enfoque científico-profesional, que asume que una buena formación como profesional implica la adquisición de competencias tanto profesionales como de investigación.

El master PTORH se compone de 60 créditos ECTS (*European Credit Transfer System*) y su duración corresponde a un curso académico. Este master permite tanto la enseñanza en modalidad presencial como a distancia. Los elementos que lo diferencia de otros másters son:

- Dos especialidades (Psicología de la Salud Ocupacional y Desarrollo de los Recursos Humanos) y la posibilidad de realizar el Doctorado.
- Combinación de docencia impartida por profesionales e investigadores de reconocido prestigio, tanto nacionales como internacionales.
- Implicación de empresas pioneras.
- Orientación aplicada.

El plan de estudios se estructura en tres módulos obligatorios: Recursos Humanos, Trabajo y Organizaciones; un módulo de especialización: Psicología de la Salud Ocupacional o Desarrollo de los Recursos Humanos; un itinerario: Profesional (Estancia en empresa) o Investigación (Trabajo de Investigación y Seminarios de Psicología Positiva y Salud); y el Trabajo Fin de Máster.

La metodología docente y la evaluación siguen el mismo formato en cada uno de los módulos. Durante el desarrollo de las asignaturas se han combinado clases magistrales, *role-playing* y casos prácticos. En cuanto a la evaluación, por un lado se realizaba una prueba de conocimiento de tipo test que representaba un 40% de la nota final, mientras que el otro 60% era evaluado mediante un proyecto relacionado con el módulo.

El presente trabajo se enmarca dentro de la asignatura “SAK034 Trabajo Fin de Máster” o TFM. Esta asignatura tiene dos objetivos: 1) Que el estudiantado realice una reflexión sobre los conocimientos aprendidos y las competencias desarrolladas a lo largo del máster; 2) Escribir el resultado final del proceso de reflexión y posteriormente comunicarlo oralmente de manera eficaz ante un tribunal.

¿POR QUÉ ELEGÍ ESTE MASTER?

En 4º curso de la licenciatura elegí entre mis optativas una asignatura llamada “Psicología de la Adaptación Laboral”. En ese momento no tenía demasiado claro en que deseaba especializarme así que escogí varias asignaturas de distinto ámbito: trabajo, educativo, forense. A partir de la guía docente comprobé que la asignatura realmente parecía interesante y cuando comencé a realizarla vi que no estaba equivocado. Toda la materia de la asignatura me fascinó y también la pasión de las profesoras al realizar su trabajo.

Ello me hizo pensar que pasamos una gran cantidad de tiempo en el trabajo, pero la mayoría de personas no observa las funciones que el trabajo tiene en nuestra vida. Solo piensan que trabajar sirve para obtener un sueldo, pero no llegan a percibir que el trabajo regula el día, otorga identidad, socializa, etc. Una saludable relación con nuestro trabajo y la organización donde se ubica nos puede permitir desarrollar estados positivos, con todo lo que eso implica.

Al acabar la licenciatura observé que por un lado deseaba seguir formándome e incluso valoraba realizar el doctorado, así que elegí la especialidad de Salud

Ocupacional porque me parecía una perspectiva innovadora desde la cual enfocar el ámbito laboral y los Recursos Humanos.

MÓDULO DE RRHH

El módulo de Recursos Humanos forma parte de los módulos obligatorios del programa del máster PTORH. Ha sido impartido desde el 17 de Octubre al 29 de Noviembre del 2013, por profesores de la Universitat Jaume I, de la Universidad Internacional de Florida y por profesionales de empresas líderes en España. La profesora responsable del módulo es la Dra. Isabel Martínez, profesora titular del Departamento de Psicología Evolutiva, Educativa, Social y Metodología de la Universitat Jaume I.

El objetivo principal de este módulo es contribuir a la preparación de profesionales cualificados con un enfoque psicosocial en la materia de planificación, gestión y desarrollo de los Recursos Humanos para poder mejorar la calidad de vida laboral y potencia el desarrollo integral de los empleados en el futuro desempeño de la profesión.

El módulo se encuentra formado por las siguientes asignaturas:

ASIGNATURA	PROFESORADO
SAK007. Desarrollo de Recursos Humanos y Salud Ocupacional	Dra. Eva Cifre [UJI] Miguel Ángel Nadal [UJI]

En la SAK007 se han analizado los principales modelos y teorías sobre la gestión de los Recursos Humanos y su relación con la gestión de la Salud Ocupacional en las organizaciones. Por otro lado, se han introducido estrategias para mejorar la salud de los trabajadores y el desarrollo de los RRHH, como por ejemplo el Cuadro de Mando Integral (CMI).

ASIGNATURA	PROFESORADO
SAK027. Procesos Fundamentales en Recursos Humanos	Dra. Isabel Martínez [UJI] D. Agustín Aguilar [UBE] D. Julián Pelacho [CONMAC]

En la SAK027 se han explicado la estructura y los procesos fundamentos en la gestión de los Recursos Humanos: selección de personal, desvinculación organizacional, etc. Esto ha permitido conocer el rol profesional del psicólogo dentro de un departamento de Recursos Humanos y tener una perspectiva sobre el hueco que ocupa dentro de la organización. Se hizo especial hincapié en lo relacionado con las competencias y su evaluación a través de una entrevista.

ASIGNATURA	PROFESORADO
SAK028. Desarrollo Personal y de Grupo	Dr. Juan Sánchez [FIU] Dra. Merche Ventura [UJI] Dra. Alma Rodríguez [UJI]

En la SAK028 se han visto temas relacionados con el desarrollo de las personas y de los equipos desde un enfoque psicosocial, considerando la importancia del desarrollo de carrera, la motivación y las habilidades sociales. Se ha transmitido a través de esta asignatura la necesidad de conceder más importancia al departamento de RRHH y de centrarse en aquello que diferencia dos organizaciones “iguales”, sus empleados.

Por otro lado, como parte de mi formación desarrollé de manera grupal un proyecto profesional relacionado con la Psicología de los Recursos Humanos. El proyecto se titulaba “Asesoramiento para el desarrollo de un Cuadro de Mando Integral” y se encontraba dirigido por el profesor Miguel Ángel Nadal. El objetivo de este proyecto era describir un problema en una empresa-cliente, al cual poder ofrecerle como solución un Cuadro de Mando Integral (CMI). A partir de ello, debíamos elaborar un informe que contuviera información básica sobre el CMI, objetivos concretos del proyecto, metodología utilizada y fases del proyecto, plan de actuación, resultados esperados y presupuesto. Entre los criterios más relevantes en la evaluación se encontraban la coherencia de la solución al problema y aportar la cantidad adecuada de información en el informe, el cual supuestamente sería enviado al cliente.

- **Competencias desarrolladas**

Las competencias desarrolladas durante el módulo de RRHH son las siguientes:

NOMBRE Y TIPO		ACTIVIDAD	ANTES	DESPUÉS
BÁSICAS	Autogestión	Al comenzar el máster realice una reflexión sobre cuales eran mis metas y que recursos tenía para conseguirlas. Los evaluaciones me permitían conocer de manera objetiva mi propio progreso y por lo tanto que aspectos debía mejorar. Durante el trabajo de módulo también desarrolle esta competencia aunque con el apoyo del grupo.	1	2
	Manejo de información	Para el trabajo de módulo elegimos un tema que fuera distinto a lo visto hasta ahora. Por lo tanto tuvimos que realizar una buena recogida de información de distintos medios, con el objetivo de plasmar lo más importante en el proyecto.	2	3
	Comunicación	He podido desarrollar dicha competencia a través de varias formas: participación continua durante las clases, trabajo de módulo (durante las reuniones que hacíamos y en la presentación del informe), sesiones de feedback del tutor en el trabajo de módulo. Además aprendí lo que un compañero llamaba “narrativa empática” a la hora de escribir e-mails.	2	3
	Trabajo en equipo	Éramos durante el trabajo de módulo un equipo interdisciplinar, intercultural y con distintos tipos de experiencias y edades, incluso contábamos con un integrante on-line. Esto creo que es un reto enorme trabajando en equipo. Además comprendí que hay veces que tienes que ser líder y otras veces	2	3

		“ <i>follower</i> ”. Yo no estoy acostumbrado a ser “ <i>follower</i> ”, pero cuando ves que la gente se está tomando en serio el proyecto, te permites cambiar de rol. Esto creo que mejora la cooperación, la coordinación y la cohesión del grupo.		
PROFESIONALES	Definición de objetivos	Para realizar el trabajo de módulo, debíamos profundizar en las necesidades de la empresa que creábamos, con el fin de establecer objetivos que poder conseguir posteriormente.	2	3
	Diagnóstico	Durante la sesión de Julián Pelacho aprendimos mediante <i>role-playing</i> a realizar una entrevista de incidentes críticos, cuyo objetivo era evaluar competencias	1	2
	Intervención	Durante la asignatura “Desarrollo Personas y de Grupos” se nos enseñaron distintas estrategias para intervenir en las personas desde el departamento de RRHH: cuidar la motivación, realizar un buen desarrollo de carrera, etc.	2	3
	Comunicación	Competencia desarrollada a través de la redacción del trabajo de módulo y de las actividades voluntarias.	2	3
FACILITADOR AS	Desarrollo profesional continuo	Alma Rodríguez nos hizo reflexionar sobre la importancia de conocer mis fortalezas y debilidades, para conocer no solo que trabajos haré adecuadamente, sino hacía que dirección debo seguir desarrollándome personal y profesionalmente.	2	3

	Adquisición del código ético	Eva Cifre durante su clase nos hizo reflexionar sobre la necesidad de seguir un código ético. Incluso apreciamos a través de diferentes códigos éticos que el país puede hacer que varíen mucho.	2	3
--	-------------------------------------	--	---	---

• Opinión personal

Este módulo me ha permitido continuar ampliando los conocimientos que poseía sobre la gestión de los Recursos Humanos y todas las tareas que se desarrollan para apoyar a que la organización funcione adecuadamente. Pese a que estoy contento con lo aprendido, realmente esperaba un enfoque más práctico que me permitiera salir al mundo laboral con más seguridad, para desempeñar todos los procesos fundamentales en un departamento de Recursos Humanos. Además, a veces el temario era muy básico y a llegaba a sentir que estábamos solo rozando la superficie.

Aunque de manera general, todos los profesionales externos me han aportado nuevas formas de entender el trabajo de RRHH, considero que el profesor Miguel Ángel Nadal mediante el CMI y la metodología 5 S, me ha aportado una perspectiva totalmente distinta a la que tenía del departamento de Recursos Humanos, y con ello mi visión se ha ampliado mucho. Mientras que gracias a Juan Sánchez he comprobado que la importancia dada a la gestión de las personas es mucho más importante de lo que creía y de la que en general se da en España.

MÓDULO DE TRABAJO

El módulo de Trabajo forma parte de los módulos obligatorios del programa del máster PTORH. Ha sido impartido desde el 12 de diciembre del 2013 al 31 de enero del 2014, por profesores de la Universitat Jaume I, de la Universidad de Burgos, de la Universidad de Barcelona y de la Universidad de Málaga. Además expuso también el prevencionista del Hospital General de Castellón. La profesora responsable del módulo es la Dra. Susana Llorens, profesora titular del Departamento de Psicología Evolutiva, Educativa, Social y Metodología de la Universitat Jaume I.

El objetivo principal de este módulo es capacitar al estudiante como especialista de la Psicología de la Salud Ocupacional desde una perspectiva psicosocial, cuyas salidas profesionales se encuentran relacionadas con la evaluación e intervención en problemas de estrés y riesgos psicosociales, así como en el estudio del bienestar y la salud psicosocial en el trabajo y en las organizaciones. Este ámbito profesional se ha estudiado en una doble perspectiva: la investigación y la intervención profesional.

El módulo se encuentra formado por las siguientes asignaturas:

ASIGNATURA	PROFESORADO
SAK001 Psicología de la Salud Ocupacional	Dr. Ramón Rodríguez [UJI] Dra. Susana Llorens [UJI] D. Joan Franco [HOSPITAL GENERAL DE CASTELLÓN]

En la SAK001 se han analizado los principales modelos teóricos relacionados con el estrés y la Salud Ocupacional. Además de explicar la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales.

ASIGNATURA	PROFESORADO
SAK026. Estrés laboral y Riesgos Psicosociales	Dr. Mario del Líbano [UBU] Dr. Ramón Rodríguez [UJI] Dr. Jordi Escartín [UB]

En la SAK026, se da un paso más allá y se enfoca la Psicología de la Salud Ocupacional desde la perspectiva tradicional, en la cual se estudia la parte negativa de la relación entre el trabajo y el trabajador. En esta asignatura se han abordado temas como el *burnout*, aburrimiento, adicción al trabajo, tecnoestrés y *mobbing*.

ASIGNATURA	PROFESORADO
SAK003. Psicología Ocupacional Positiva	Dr. Pablo Fernández Berrocal [UMA] Dra. Marisa Salanova [UJI]

En la SAK003, se han estudiado y tratado temas relacionados con la Psicología Positiva en su vertiente laboral, la Psicología Ocupacional Positiva. Entre estos temas destacaban el estudio de la felicidad, el *engagement*, el *flow*, el bienestar psicológico, la resiliencia, la inteligencia emocional, etc.

Por otro lado, como parte de mi formación desarrollé de manera individual una propuesta de investigación relacionada con la Psicología del Trabajo. La propuesta de investigación se titulaba “Seamos Positivos: La influencia de las emociones positivas colectivas en el desempeño creativo del grupo” y se encontraba dirigido por la profesora Marisa Salanova. El proyecto trataba sobre la relación entre las emociones positivas colectivas y el desempeño creativo grupal, la cual es mediada por la disponibilidad de recursos sociales percibidos por el grupo. A nivel formativo se buscaba evaluar mis competencias de investigación aplicadas y ser la primera aproximación para aquellos que deseen realizar el itinerario de investigación.

- **Competencias desarrolladas**

Las competencias desarrolladas durante el módulo de Trabajo son las siguientes:

NOMBRE Y TIPO		ACTIVIDAD	ANTES	DESPUÉS
BÁSICAS	Autogestión	Para realizar el trabajo de módulo he debido establecerme metas y planificar constantemente las actividades si deseaba cumplir con los plazos.	2	3
	Manejo de información	La propuesta de proyecto de investigación exigía una recogida de información de libros y artículos extremadamente grande. Creo que nunca he llevado a cabo algo así y para mí fue todo un reto. Cuando piensas que ya posees todos los artículos necesarios, de repente aparece uno nuevo.	3	4
	Comunicación	La propuesta de proyecto de investigación me obligaba a leer en inglés las investigaciones recientes sobre el tema.	2	3
	Académica	En muchas ocasiones durante el trabajo de módulo tuve momentos de frustración debido a los problemas que me encontraba, por lo que tuve que desarrollar mi pensamiento crítico y aplicar varias estrategias de solución	2	3

		de problemas Además, durante la asignatura de “Psicología de la Salud Ocupacional” nos hicieron desarrollar un pensamiento crítico ante los diferentes modelos teóricos de estrés.		
PROFESIONALES	Diagnóstico	Durante el módulo de trabajo nos enseñaron a comprender y evaluar distintos riesgos psicosociales (estrés, <i>burnout</i> , aburrimiento, tecnoestrés, adicción al trabajo). Incluso también a evaluar los aspectos positivos como la inteligencia emocional y el <i>engagement</i> .	2	3
INVESTIGACIÓN	Diseño	Para el proyecto de módulo aunque no tuve que realizar el diseño, debido a que se me iban a facilitar los datos, si tuve que comprender porque debía hacerse así y no de otra forma en caso de que se me preguntara. Esto creo que me parece incluso más difícil que diseñarla uno mismo porque tiene que cargar con los pros y contras, y aprender a desenvolverte	2	3
	Redacción	Esta competencia la desarrolle en el proyecto de módulo de trabajo. Realmente fue un reto porque nunca había redactado un artículo con una propuesta de investigación tan complicada.	2	3
FACILITADORAS	Estrategia profesional	Durante el trabajo de módulo tuve tratar con diversos problemas (muchos imprevistos) que me llevaron a tener que plantear estrategias apropiadas y reflexionar acerca de mis competencias y mis límites. Por ejemplo con el objetivo de aprender más sobre la agregación de datos a nivel grupal me hice un tutorial paso a paso.	2	3

	Relaciones profesionales	La visita de Jordi Escartín creo que fue muy interesante porque él en su tesis doctoral utilizó la Teoría de la complejidad para explicar el <i>mobbing</i> . Esta metodología me parecía muy interesante para mi futura tesis doctoral.	2	3
--	---------------------------------	--	---	---

• Opinión personal

La materia impartida en el módulo de Trabajo posiblemente es la que más me interesa, pues se relaciona directamente con la de Salud Ocupacional. Al igual que en el módulo de RRHH, el contenido se solapaba un poco con lo visto durante la licenciatura de Psicología.

Ha sido muy interesante la ponencia de Joan Franco, precisamente porque aportada conocimientos que en la licenciatura no se dan. De esta manera, disminuyen las carencias que la licenciatura tiene y que el máster debe corregir al especializar a los alumnos en un tema. Traer al profesor Jordi Escartín como ponente considero que ha sido magnífico, porque ha complementado los conocimientos que tenía del *mobbing*. Al principio no estaba muy convencido porque en la Universitat Jaume I ya existe un especialista en el tema del *mobbing*, pero con el profesor Escartín no me aburrí en ningún momento. Además lo que me gustó mucho es que pusiera casos prácticos que debíamos comentar de manera grupal en la clase.

Aunque esperaba con muchas ganas la clase de Pablo Fernández Berrocal, acabé bastante defraudado. Se centró excesivamente en las emociones y en el proceso emocional, quedando en segundo plano la inteligencia emocional y su relación con otras variables como el bienestar, la felicidad. Pienso que el objetivo de su clase debería ser que los alumnos salgan un poco “especialistas” en este campo, pero no sentí que explicara nada que no se impartiera en la licenciatura o pudieras leer una tarde en un artículo.

MÓDULO DE ORGANIZACIONES

El módulo de Organizaciones forma parte de los módulos obligatorios del programa del máster PTORH. Ha sido impartido desde el 7 de febrero hasta 21 de marzo del 2014, por profesores de la Universitat Jaume I, de la Universidad de Valencia y de la Universidad de Sevilla. Además expuso también un ingeniero representante de AENOR en *OHSAS PROJECT GROUP*. La profesora responsable del módulo es la Dra. Alma Rodríguez, profesora del Departamento de Administración de Empresas y Marketing de la Universitat Jaume I.

El objetivo principal de este módulo es hacer comprender al estudiante de qué manera el empleado se encuentra de una organización y lo que ello implica. Como miembro de una organización se encuentra expuesto a procesos que hay que cuidar: clima organizacional, relaciones laborales. Además también se analiza el concepto de la calidad en las organizaciones y su relación con la salud ocupacional.

El módulo se encuentra formado por las siguientes asignaturas:

ASIGNATURA	PROFESORADO
SAK004. Aprendizaje y desarrollo organizacional	Isabella Meneghel [UJI] Vicente González-Roma [UV] Marisa Salanova [UJI]

En la SAK004 se han visto temas como el aprendizaje y desarrollo organizacional, realizando especial hincapié en la gestión de las organizaciones saludables y resilientes. Además se han tratado los procesos implicados en la gestión del cambio y en el desarrollo organizacional, como el clima organizacional, la empleabilidad y los procesos de influencia emergentes en las organizaciones modernas.

ASIGNATURA	PROFESORADO
SAK005. Gestión de la calidad en las organizaciones	Agustín Sánchez [AENOR] Alma Rodríguez [UJI] Merche Ventura [UJI]

En la SAK005 se han analizado los procesos implicados en el desarrollo de la calidad y la excelencia, los factores que están influyendo en la consecución de los objetivos de la organización, la relación existente entre calidad y salud ocupacional, y la comprensión de los distintos enfoques de los sistemas de calidad. Concretamente se ha

hablado del Modelo EFQM y de la técnica *Survey Feedback* para la mejora de la calidad.

ASIGNATURA	PROFESORADO
SAK006. Relaciones laborales, mediación y gestión de conflictos	Eva Ferrando [UJI] Lourdes Munduate [US]

En la SAK006 se ha analizado la aparición, el desarrollo, la gestión y la resolución de los conflictos en las organizaciones. Además de los procesos, habilidades y estrategias de la mediación y la negociación.

Por otro lado, como parte de mi formación desarrollé de manera grupal un estudio de caso relacionado con la Psicología de las Organizaciones. El proyecto se titulaba “SOÑANDO A SER SALUDABLE: Estudio de caso Grayson Global” y se encontraba dirigido por la profesora Isabella Meneghel. El objetivo principal del proyecto era explicar la metodología a seguir para realizar una evaluación de una organización saludable, identificar los resultados obtenidos, establecer un plan de intervención coherente y terminar con unas conclusiones personales.

• Competencias desarrolladas

Las competencias desarrolladas durante el módulo de Organizaciones son las siguientes:

NOMBRE Y TIPO		ACTIVIDAD	ANTES	DESPUÉS
BÁSICAS	Autogestión	Para realizar el trabajo de módulo he debido establecerme metas y planificar constantemente las actividades si deseaba cumplir con los plazos.	2	3
	Trabajo en equipo	En esta ocasión también realizamos un trabajo en grupo. Dado que de 5 personas 3 eran on-line esto suponía un reto enorme respecto a cooperación y coordinación. A esto debíamos sumarle que 2 de ellos se encontraban en un uso horario distinto.	3	4

PROFESIONALES	Definición de objetivos	Para realizar el trabajo de módulo, debíamos profundizar en las necesidades de la empresa que creábamos, con el fin de establecer objetivos que poder conseguir posteriormente.	2	3
	Evaluación	En el trabajo de módulo, estudio de caso, planificamos una evaluación	1	2
	Diagnóstico	Tanto en el módulo como en el estudio de caso nos centramos en desarrollar esta competencia a través del diagnóstico organizacional: HERO, clima.	2	3
	Intervención	En el trabajo de módulo, estudio de caso, planificamos una intervención tanto individual como grupal.	2	3
	Comunicación	Esta competencia la desarrollamos durante el trabajo de módulo.	3	4
FACILITADORAS	Estrategia profesional	Esta competencia creo que ha sido clave en la clase de negociación de Lourdes Munduate. Creo que realizar role-playing durante dos días seguidos fue la mejor forma de desarrollar la competencia.	2	3
	Garantía de la calidad	Agustín Sánchez nos hizo pensar sobre la importancia de establecer un sistema de calidad en las organizaciones.	1	2
	Desarrollo profesional continuo	Isabella Meneghel nos hizo reflexionar sobre la empleabilidad, el job crafting y los entornos fluidos	3	4

• Opinión personal

Creo que este es uno de los módulos donde más he aprendido, porque tenía poca materia común con lo que había dado durante la licenciatura. Ciertamente esto me ha alegrado mucho.

He aprendido a utilizar la técnica de *Survey Feedback*, una herramienta muy útil a la hora de analizar las organizaciones y motivar a los empleados. Es evidente que es una herramienta perfecta para implicar a las personas y no se sientan alienadas de su empresa.

Al principio no estaba muy convencido con la manera de hacer las clases de Lourdes Munduate porque se sale de lo normal, pero luego comprobé que había aprendido un montón de manera totalmente práctica. Llegados a este nivel académico, un libro puede aportarte casi la misma información que un profesor. Lo que realmente se busca en un master son experiencias, habilidades, guía, etc. A mi particularmente me encanta que me cuenten los profesores “sus batallas” porque aprendo gracias a la experiencia que ellos ya han tenido. Seguramente eso no pueda ponerlo en el CV, pero considero igual de importante desarrollar la actitud.

MÓDULO ESPECIALIDAD: SALUD OCUPACIONAL

El módulo de Salud Ocupacional forma parte de los módulos optativos del programa del máster PTORH. Ha sido impartido desde el 4 de abril hasta el 13 de junio del 2014, por profesores de la Universitat Jaume I, de la Universidad de Valencia y de la Universidad de Noruega. Además también impartieron clases distintos profesionales externos de empresas líderes en España. La profesora responsable del módulo es la Dña. Hedy Acosta, profesora del Departamento de Psicología Evolutiva, Educativa, Social y Metodología de la Universitat Jaume I.

Los objetivos de este módulo son: 1) Conocer el proceso y las herramientas de evaluación, intervención y optimización de factores psicosociales; 2) Adquirir competencias de investigación y/o profesionales en la evaluación de factores psicosociales y de las estrategias de evaluación, intervención y optimización de la salud ocupacional y; 3) Conocer y desarrollar el know-how relacionado con el rol profesional e investigador del profesional en el ámbito de la salud ocupacional.

El módulo se encuentra formado por las siguientes asignaturas:

ASIGNATURA	PROFESORADO
SAK010. Evaluación de Riesgos Psicosociales	Isabel Martínez [UJI] Paco Herrero [FREIXENET]

En la SAK010 se trató todo lo relacionado con la evaluación de los riesgos psicosociales como un proceso científico: proceso, elementos implicados, etc. Además también se explicaron todas las metodologías que existen en la actualidad y la manera de realizar un informe de resultados.

ASIGNATURA	PROFESORADO
SAK011. Intervención en riesgos psicosociales	Dra. Susana Llorens [UJI] Dra. Laura Lorente [UV] Dña. Carmen Soler [GRUPO OTP] Dña. Mercedes Álvarez [OPORTUNITA CONSULTING]

En la SAK011 se ha analizado el proceso de intervención en estrés laboral y cuáles son las técnicas de intervención. También se ha tratado la manera de intervenir en distintos daños psicosociales como el trabajo emocional, *burnout*, tecnoestrés, adicción al trabajo y *mobbing*.

ASIGNATURA	PROFESORADO
SAK012. Evaluación psicosocial positiva	Dña. Isabella Meneghel [UJI] Dra. Isabel Martínez [UJI] D. Santiago Vázquez [R Telecomunicaciones]

En la SAK012 se ha centrado en la evaluación centrada en lo positivo del ámbito laboral a distintos niveles. A nivel organizacional, se han analizado en profundidad tanto el concepto de Organizaciones Saludables y Resilientes (HERO), como los procesos y herramientas. A nivel individual la evaluación ha analizado factores psicosociales positivos como el capital psicológico positivo (autoeficacia, resiliencia, etc.)

ASIGNATURA	PROFESORADO
SAK013. Intervención psicosocial positiva	Susana Llorens [UJI] Hedy Acosta [UJI] Lisa Vivoll [UN]

En la SAK013 se ha tratado la optimización como estrategia de mejora organizacional a distintos niveles. Concretamente se ha analizado la intervención organizacional positiva, y la intervención psicosocial positiva. Además se ha explicado cómo realizar un informe técnico de la eficacia de la intervención psicosocial positiva

Por otro lado, como parte de mi formación desarrollé de manera individual una revisión teórica relacionado con la Psicología de la Salud Ocupacional. La revisión se titulaba “Desbloqueando las emociones positivas colectivas en el ámbito laboral: una revisión teórica” y se encontraba dirigido por la profesora Isabel Martínez. El objetivo del proyecto era realizar una revisión teórica sobre las emociones positivas colectivas. Para llegar a realizar esto primero debía introducir el tema, definir variables relacionadas como las emociones y las emociones positivas. Posteriormente propuse tanto diferentes métodos de evaluación como modelos teóricos que permitían explicar cómo se desarrollaban las emociones positivas colectivas.

- **Competencias desarrolladas**

Las competencias desarrolladas durante el módulo de Salud Ocupacional son las siguientes:

NOMBRE Y TIPO		ACTIVIDAD	ANTES	DESPUÉS
BÁSICAS	Autogestión	Para realizar el trabajo de módulo he debido establecerme metas y planificar constantemente las actividades si deseaba cumplir con los plazos.	3	4
	Manejo de información	La revisión teórica exigía una recogida de información de libros y artículos extremadamente grande. Creo que nunca he llevado a cabo algo así y para mí fue todo un reto. Cuando piensas que ya posees todos los artículos necesarios, de repente aparece uno nuevo.	3	4
	Comunicación	La revisión teórica me obligaba a leer en inglés los artículos y libros relacionados	2	3

		con el tema		
	Académica	Durante la clase de Laura Lorente realizamos una actividad para desarrollar el pensamiento crítico ante las propuestas de intervenciones de nuestros compañeros	2	3
PROFESIONALES	Evaluación	Durante el módulo se nos ha enseñado a planificar una evaluación y posteriormente a analizar la eficacia de la intervención	2	3
	Diagnóstico	En la especialidad es una competencia que se ha desarrollado mucho, gracias a la docencia y a actividades. Hemos aprendido a evaluar tanto a nivel individual como a nivel organizacional diferentes estados positivos y negativos	3	4
	Intervención	En la especialidad es una competencia que se ha desarrollado mucho, gracias a la docencia y a actividades. Hemos aprendido a intervenir distintos los riesgos psicosociales como el <i>burnout</i> , trabajo emocional.	3	4
	Comunicación	Con Isabel Martínez hemos analizado las distintas maneras en que puede realizar un informe de evaluación	3	4
INVESTIGACIÓN	Redacción	La revisión teórica me ha permitido aprender a redactar mejor un informe fruto de una investigación.	2	3
FACILITADORAS	Relaciones profesionales	Para desarrollar mi revisión teórica tuve que establecer contacto con diversos autores, con el objetivo de hacerme con artículos o incluso hacer preguntas de sus investigaciones. Un ejemplo de ello es Rhee y Vacharkulksemsuk.	3	4

	Adquisición del código ético	Hemos analizado los aspectos éticos a considerar durante una evaluación y una intervención	3	4
--	-------------------------------------	--	---	---

• Opinión personal

En general, estoy muy satisfecho con este módulo. Considero que mis competencias relacionadas con la intervención y con su planificación han mejorado mucho.

Para mí una de las mejores clases fue la de Laura Lorente. Desarrollo un caso, en el cual teníamos que proponer una intervención. Por supuesto en la clase hubo discrepancias, así que debíamos dialogar entre nosotros. Además la profesora nos hacía preguntas para que demostráramos que tenía sentido nuestra intervención. Aprendí mucho en esa clase, porque si uno mismo no cree en lo que dice (y lo argumenta debidamente), nadie le va a creer. Debería haber habido más clases así, ya que esto es lo que nos vamos a encontrar en el mundo laboral.

Aunque entiendo que el HERO es un referente importante en la evaluación de las organizaciones saludables y resilientes, llegó un momento que sentí que estaba siendo todo muy repetitivo. Por una parte durante todo el año se nos había explicado en varias ocasiones muchas cosas de las organizaciones HERO, luego en este módulo de especialización se volvió a tratar y además aquellos que eligieron la Estancia en Empresa tuvieron otra sesión sobre el mismo tema. Por otro lado, quizás mi opinión este sesgada porque al colaborar con el equipo WoNT ya conocía muchas cosas sobre el HERO incluso antes de empezar el máster.

Por último, la visión aportada por Carmen Soler como prevencionista me pareció muy interesante, especialmente porque al no ser psicóloga completaba la visión que tenía en ese momento sobre Salud Ocupacional.

La parte negativa de este módulo es que la ponencia de Paco Herrero de FREIXENET estaba como metida con calzador, lo cual me descolocó un poco. Una sesión antes me hablan de evaluación de riesgos psicosociales, mientras que en la siguiente sobre estrategia empresarial y desarrollo de los RRHH.

ITINERARIO: TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

El itinerario de Trabajo de Investigación es uno de los dos itinerarios que pueden escogerse del programa del máster PTORH. Ha sido impartido desde el 16 de octubre del 2013 hasta el 19 de febrero de 2014, por profesores de la Universitat Jaume I, de la Universidad de Valencia, de la Universidad de Barcelona y de la Universidad Internacional de Florida. La profesora responsable del módulo es la Dra. Marisa Salanova, catedrática del Departamento de Psicología Evolutiva, Educativa, Social y Metodología de la Universitat Jaume I.

El objetivo principal de este itinerario es dotar de competencias de investigación que culminan en la realización y defensa pública del Trabajo de Investigación. Las competencias de investigación son resolver problemas de investigación, comprender las bases de cómo publicar en revistas de impacto, realizar un trabajo de investigación empírico y presentar dicho trabajo de manera eficaz ante un tribunal.

En el itinerario se han desarrollado diferentes seminarios con el objetivo de alcanzar la formación que necesita un investigador:

ASIGNATURA	PROFESORADO
Seminarios de metodología	Dra. Pilar Jara [UJI] Dr. Jesús Rosel [UJI] Dr. Jaime Arnau [UB]

Los seminarios de metodología han abarcado tanto temáticas básicas como avanzadas, entre las que destacan la regresión lineal, el análisis factorial exploratorio, el análisis factorial confirmatorio y los modelos de ecuaciones estructurales. El objetivo era dotar de conocimientos estadísticos que permitan desarrollar el trabajo de investigación al alumno.

ASIGNATURA	PROFESORADO
Seminario: Cómo publicar en revistas de impacto	Dr. Vicente González-Roma [UV]

Para cualquier investigador iniciarse en el mundo de la investigación puede ser duro, pero especialmente si no conoce el enrevesado mundo de los artículos y las publicaciones. Este seminario pretendía dar respuestas a dudas sobre como estructurar un artículo científico y como publicar posteriormente la investigación en una revista de impacto.

ASIGNATURA	PROFESORADO
Seminarios de Psicología Positiva y Salud	Dr. Juan Sánchez [FIU] Dra. Coralia Sulea [UVT] Dr. Ramón Rico [UAM]

Esta actividad tenía como meta principal aprender sobre las investigaciones de otros autores y recibir *feedback* sobre el trabajo de investigación que el alumno. Los temas tratados este año fueron: 1) las estrategias que persiguen el desarrollo de personas en las organizaciones; 2) las relaciones interpersonales en el trabajo y las consecuencias que esto significan para el bienestar y el rendimiento de los empleados; y 3) sobre cómo las fallas (*faultlines*) explican la heterogeneidad u homogeneidad de los equipos y con ello diferentes procesos que se dan dentro del equipo, como la cohesión.

ASIGNATURA	PROFESORADO
Trabajo de Investigación	Dra. Marisa Salanova [UV]

El Trabajo de Investigación es el proyecto final, en el cual se plasma todo lo aprendido durante el itinerario de investigación. El TI debe contar con los apartados de introducción, método, resultados, conclusiones y referencias bibliográficas.

• Competencias desarrolladas

Las competencias desarrolladas durante el itinerario de Trabajo de Investigación son las siguientes:

NOMBRE Y TIPO		ACTIVIDAD	ANTES	DESPUÉS
BÁSICAS	Autogestión	Para realizar el trabajo de módulo he debido establecerme metas y planificar constantemente las actividades si deseaba cumplir con los plazos.	3	4
	Manejo de información	La propuesta de proyecto de investigación exigía una recogida de información de libros y artículos extremadamente grande. Creo que nunca he llevado a cabo algo así y para mí fue todo un reto. Cuando piensas que ya posees todos los artículos necesarios, de repente aparece uno nuevo.	3	4
	Comunicación	El TI requería que leyera en inglés artículos y libros relacionados con el tema. Además en los Seminarios de Psicología Positiva y Salud debía presentar mi trabajo ante otros profesores-investigadores.	2	3
	Académica	En muchas ocasiones he debido evaluar de manera crítica mi trabajo y aplicar estrategias para solucionar los distintos problemas que surgen al realizar un trabajo de investigación empírico.	2	3
INVESTIGACIÓN	Análisis	El TI es una muestra de todos los análisis estadísticos que he aprendido a realizar para mi investigación: agregar datos, SEM, ajustar el modelo.	3	4
	Redacción	Esta competencia la he desarrollado a partir de la redacción del informe de investigación (TI)	3	4
	Feedback	En los Seminarios de psicología Positiva y Salud debía presentar mi TI ante otros profesores y recibir <i>feedback</i> . En caso de que me hicieran preguntas debía contestarlas.	2	3

FACILITADORAS	Relaciones profesionales	Por un lado, he desarrollado esta competencia a través de los “Seminarios de Psicología Positiva y Salud”. Por otro lado, para desarrollar mi TI tuve que establecer contacto con diversos autores, con el objetivo de hacerme con artículos o incluso hacer preguntas de sus investigaciones. Un ejemplo de ello es Frank Walter y Toon Devloo.	3	4
	Desarrollo profesional continuo	De manera extra me apunté a un curso de metodología con Satorra, pues me di cuenta que aún me quedaba mucho por saber sobre metodología aplicada.	3	4

• Opinión personal

La nivelación de las clases de metodología la verdad es que han sido en su mayoría muy acertadas. Especialmente disfrute con Pilar Jara porque aunque comenzó con un tema, no lo seguía de manera recta e inamovible, sino que se “movía” para contestar a las preguntas de todos e ir nivelando nuestros conocimientos. Mirando hacia atrás la clase sobre cambio de escalas considero que simplemente sobraba, porque al final se ha visto que habría sido más necesario aumentar las sesiones sobre regresión, relaciones moderadas, e incluso aprender a realizar los pasos de Baron y Kenny, y el Test de Sobel.

Sobre la clase de Vicente González-Roma simplemente diré que es realmente necesaria para aquellos que se inician en la investigación. Yo ya he asistido 2 veces a este seminario y es que siempre aprendo cosas nuevas sobre maneras de desarrollar un artículo.

A nivel más personal, he aprendido a reconocer que los recursos que poseemos son realmente limitados y hay que centrarse e intentar que dichos recursos que usas fluyan como un río entre las diferentes tareas. Gracias a ello mi Trabajo de Investigación se ha nutrido de los diferentes trabajos de módulo, e incluso he podido

asistir a dos congresos donde presenté un póster y una comunicación oral basada en ese esfuerzo. Una buena metáfora a la ciencia es el mar, porque es imposible llevarse toda el agua en las manos de una vez. Llegar a comprender esto ha sido complicado para mí, porque soy muy inquieto y se me ocurren ideas constantemente. Lo cierto es que dedicarse a la investigación es increíblemente complejo, porque tienes que saber de muchas cosas para proponer algo: debes conocer tus variables, su relación entre ellas e incluso relación entre variables que ni siquiera estudias; tienes que conocer de metodología, pero también tienes que saber escribir correctamente...

TRABAJO FIN DE MÁSTER

Como hemos dicho al principio, el TFM tiene dos objetivos: la reflexión y la comunicación. La reflexión se realiza mediante este trabajo y la comunicación mediante la presentación ante un tribunal. Con el propósito de abordar el segundo objetivo, el máster TORH incorporó en su plan de estudios un seminario llamado “Comunicación para el éxito”

ASIGNATURA	PROFESORADO
Seminario: Comunicación para el éxito	Carles Herrero [ARQUEROS DE LA PALABRA]

Comunicar de manera eficaz es mucho más que cuidar el contenido, también es importante la manera de decirlo. En este seminario nos enseñaron a prestar atención a aquellos aspectos más destacados de la comunicación no verbal: postura, uso del espacio, gestos, etc.

ASIGNATURA	PROFESORADO
Trabajo Fin de Máster	Dra. Marisa Salanova [UJI]

El TFM es un trabajo cuyo objetivo es reflexionar sobre las competencias adquiridas durante el máster y posteriormente presentarlo ante un tribunal.

- **Competencias desarrolladas**

Las competencias desarrolladas durante el TFM son las siguientes:

NOMBRE Y TIPO		ACTIVIDAD	ANTES	DESPUÉS
BÁSICAS	Autogestión	Para realizar el trabajo de módulo he debido establecerme metas y planificar constantemente las actividades si deseaba cumplir con los plazos.	3	4
	Comunicación	Redacción del TFM y realización de una presentación ante un tribunal	3	4

- **Opinión personal**

Siempre he oído que tras acabar un trabajo es bueno hacer una reflexión sobre los pros y contras, con el objetivo de mejorar la siguiente vez que te enfrentes a una situación parecida. Y aunque el TFM lo vea un poco innecesario, entiendo que al final se trata de eso, realizar una reflexión sobre lo que has mejorado, lo que deberías haber mejorado, tus expectativas, es decir, sobre tu evolución.

Para mí la parte más importante del TFM es la parte en la que se presenta ante un tribunal. Desarrollar las competencias que te permiten realizar una comunicación eficaz es imprescindible en todas las profesiones, por lo que considero que es algo que debería haberse evaluado durante todo el año y no de manera puntual.

CONCLUSIONES FINALES

Pese a los pros y contras que pueda tener el máster PTORH, considero que al final lo importante es saber que te llevas en tu mochila. Y es que yo entré en este máster para descubrir un mundo, y al final me descubrí a mí mismo y con ello un mundo de posibilidades.

Ahora conozco mejor hacía donde debo desarrollar mi carrera y donde se encuentran esos *gaps* que debo fortalecer para ser más empleable. Además mi perspectiva se ha ampliado, ya que si antes pensaba como candidato, ahora también lo hago como reclutador. ¿Qué me llevo? Obviamente conocimientos, pero también buenas y gratificantes experiencias. Incluso relaciones profesionales que quien sabe en el futuro a que pueden dar lugar. He aprendido sobre trabajo en equipo, sobre comunicación, e incluso sobre las personas

No creo que elegir este máster, pese a las pocas oportunidades laborales haya sido un error, porque aunque no hay caminos seguros al 100%, no significa que haya que lamentarse, sino agradecer las posibilidades para crecer.

Tras una reflexión de las competencias he podido apreciar la manera en la que he desarrollado estas. Esto me ha llevado a plantearme si desarrollar más un grupo de competencias que otro ha dependido de mi personalidad o de la formación dada por el máster PTORH. Posiblemente la competencia básica que más he desarrollado es la de autogestión. De entre las competencias profesionales, la más desarrollada es la intervención. La competencia de investigación más desarrollada es la de análisis de datos. Mientras que la competencia facilitadora más desarrollada es la de desarrollo profesional continuo.

PROPUESTAS DE MEJORA

A partir de una encuesta administrada por el delegado y mi propia opinión he elaborado una lista con propuestas de mejora:

- **Enfoque más práctico**

Considero que la época de aprender del profesor información que aparece directamente en un libro ya ha pasado. Para mí un máster debe tener un 70% enfoque práctico y especializado. Busco información que no he aprendido durante la licenciatura e incluso escuchar experiencias de la vida laboral de los profesores. En definitiva, más ejercicios prácticos, más *role-playing* y más debates grupales.

- **Cambio en la metodología de evaluación**

Las evaluaciones mediante examen no deberían existir en un máster. Creo que ese apartado debería evaluarse mediante discusiones grupales en pequeños grupos, para observar como cada uno de los estudiantes ha integrado la información y es capaz de aplicarla.

- **Desarrollar las habilidades comunicativas durante todo el curso**

Hacer cada uno de los trabajos de módulo fue a veces un reto y ese reto habría sido mayor si luego se tuviera que presentar delante de los compañeros. Una competencia básica del psicólogo del Trabajo, de las Organizaciones y de los RRHH debería ser poder hablar en público con total soltura. Desde luego esto se consigue con la práctica y no de manera puntual a través de la exposición ante un tribunal el último día.

- **Impartir conocimientos de otras carreras.**

Un profesor me dijo durante el máster PTORH que los psicólogos en las empresas teníamos un trabajo realmente difícil, porque teníamos que aprender a hablar el idioma de economistas, ingenieros y abogados para hacernos entender. Este máster le falta abordar la psicología del trabajo de esa manera. Creo que es importante también ver con las “gafas” de otros profesionales. Por ejemplo aprender sobre el uso de la estadística en un departamento de RRHH, más formación en el Cuadro de Mando Integral. Considero que solo con ver que conocimientos se pide a un técnico en RRHH en cualquier empresa, se sabría qué formación debería impartirse en el máster.

ANEXOS

• **Listado de competencias**

1. **Competencias básicas:** presentes en la gran mayoría de actividades profesionales y de investigación. Se trata de profundizar en las competencias desarrolladas en el grado, contextualizándolas dentro del ámbito de la POT-RH.

- Autogestión: establecimiento de metas; evaluación de los recursos necesarios; planificación de actividades; organización de actividades; revisión del propio progreso y desempeño.
 - Manejo de información: recogida eficaz de información de libros y revistas; recogida eficaz de información de documentos; recogida eficaz de información de otra gente; diseño y conducción de entrevistas; custodia de documentación.
 - Comunicación: lectura y escritura en inglés; realización de presentaciones audiovisuales; realización de informes orales y escritos; comunicación de doble vía eficaz, interpretación de las intenciones de la gente.
 - Trabajo en equipo: la cooperación en equipos.
 - Académicas: razonamiento lógico; pensamiento crítico; aplicación de varias estrategias de solución de problemas; evaluación de nuevos desarrollos.
2. **Competencias profesionales del rol profesional**: requeridas para un adecuado desempeño del rol en las diferentes áreas de la profesión de psicólogo del trabajo, las organizaciones y los recursos humanos. Existen seis roles que el profesional debe desempeñar:
- Definición de objetivos: análisis de necesidades (recogida de información; analizar las necesidades del cliente/usuario); establecimiento de objetivos (propuesta y negociación de objetivos con el cliente/usuario).
 - Diagnóstico: diagnóstico individual (evaluación de atributos individuales: capacidades, actitudes, rasgos de personalidad, destrezas, conocimiento, satisfacción, desempeño, etc.); diagnóstico de grupos (evaluación de características de los grupos y de la interacción grupal: estructura, objetivos, cohesión, comunicación, etc.); diagnóstico organizacional (evaluación de características organizacionales: estructura, cultura, comunicación, poder, rendimiento, productividad, eficacia, etc.); diagnóstico situacional (análisis de puestos, análisis del lugar de trabajo, encuestas de empleados, etc).
 - Desarrollo de productos/servicios: definición del producto/servicio y análisis de requisitos; diseño o adaptación de los productos/servicios; prueba del producto/servicio (examen de su viabilidad, fiabilidad, validez, etc.); evaluación

del producto/servicio (utilidad, satisfacción del cliente/usuario, amigabilidad para el usuario, costes).

- Intervención: planificación de la intervención; intervención directa orientada a la persona (realización de selección, formación, desarrollo de carrera, intervenciones grupales, desarrollo organizacional); intervención directa orientada a la situación (implementación de nuevas herramientas, métodos, procedimientos, esquemas... e introducción de cambios en el entorno laboral); intervención indirecta (orientación o formación a directivos o personal; consejo a los directivos, personal o empleados); implementación del producto/servicio.
- Evaluación: planificación de la evaluación (desarrollo de un plan para la selección, formación, desarrollo de carrera, etc.); medida de la evaluación (evaluación de criterios de productividad, eficacia, eficiencia y bienestar); análisis de la eficacia de la intervención.
- Comunicación: redacción de informes sobre evaluación, productos diseñados, intervenciones y evaluaciones; entrega de feedback oral a clientes/usuarios individuales.

3. **Competencias de investigación**: requeridas para llevar a cabo, de forma adecuada, actividades de investigación

- Diseño de un estudio de investigación
- Recogida de datos de investigación
- Análisis estadístico de datos de investigación
- Redacción de un informe de investigación
- Entrega de feedback de investigación

4. **Competencias facilitadoras** (competencias profesionales de carácter genérico): requeridas para proporcionar calidad en los servicios suministrados.

- Estrategia profesional: elección de una estrategia apropiada para tratar con el problema o problemas, basándose en una reflexión sobre la situación profesional y las propias competencias básicas de uno.
- Gestión de la práctica profesional: diseño y gestión de la práctica profesional, independientemente de si se tiene un pequeño negocio o se es parte de una

organización pública o privada de mayor tamaño, incluyendo aspectos financieros, de personal, y operativos, proporcionando liderazgo a los empleados.

- Garantía de calidad: establecimiento y mantenimiento de un sistema de garantía de calidad para la práctica como un todo.
- Relaciones profesionales: establecimiento y mantenimiento de relaciones con otros profesionales, así como con organizaciones relevantes.
- Desarrollo profesional continuo: actualización y desarrollo de las propias competencias, conocimientos y destrezas de acuerdo con los cambios en el área y los estándares y requisitos de la profesión psicológica, las leyes nacionales y las normativas europeas.
- Adquisición del código ético de la profesión: reconocimiento de aspectos éticos considerando las perspectivas e intereses de los diferentes agentes (stakeholders). Garantía de respeto de los principios éticos de la profesión en la toma de decisiones. Consideración de asuntos éticos en las actividades de investigación y profesionales. Competencia para juzgar y resolver dilemas éticos.

• Formato de evaluación de las competencias

La valoración de las competencias adquiridas siempre sigue el mismo formato

Nombre y tipo de la competencia desarrollada		Tarea/actividad para desarrollar la competencia	Desarrollo de la competencia ANTES del bloque (1-4)	Desarrollo de la competencia DESPUÉS del bloque (1-4)
Tip o	Competencia 1			
	Competencia 2			

La escala 1 - 4 hace referencia a la categorización planteada por el certificado EuroPsy y corresponde a las siguientes categorías:

1. Se constata la existencia del conocimiento y las habilidades básicas pero la competencia está insuficientemente desarrollada

2. Se constata la competencia para desempeñar tareas pero su desempeño requiere guía y supervisión.
3. Se constata la competencia para desempeñar tareas básicas de dicha competencia sin guía ni supervisión
4. Se constata la competencia para realizar tareas complejas sin guía ni supervisión

• Gráfico de las competencias desarrolladas

De manera final presento una gráfica donde se muestra la evolución de las competencias desarrolladas antes y después de realizar el máster PTORH.

